



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (fjärde avdelningen)

den 19 september 2013*

”Omprövning av domen i mål T-268/11 P — Personalmål — Beslut av kommissionen att neka överföring av semesterdagar som en tjänsteman inte har kunnat ta ut under referensperioden på grund av långvarig sjukskrivning — Artikel 1e.2 i tjänsteföreskrifter för tjänstemän i Europeiska unionen — Artikel 4 i bilaga V till tjänsteföreskrifterna — Direktiv 2003/88/EG — Artikel 7 — Rätt till årlig betald semester — Princip i unionens sociala regelverk — Artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna — Enhetligheten och konsekvensen i unionsrätten har undergrävt”

I mål C-579/12 RX-II,

angående omprövning, enligt artikel 256.2 andra stycket FEUF, av den dom som Europeiska unionens tribunal meddelade den 8 november 2012 i mål T-268/11 P, kommissionen mot Strack, med anledning av förfarandet

Europeiska kommissionen,

mot

Guido Strack, tidigare tjänsteman vid Europeiska kommissionen, Köln (Tyskland),

meddelar

DOMSTOLEN (fjärde avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden L. Bay Larsen samt domarna J. Malenovský, U. Löhmus, M. Safjan och A. Prechal (referent),

generaladvokat: J. Kokott,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Guido Strack, genom H. Tettenborn, Rechtsanwalt,
- Europeiska kommissionen, genom B. Eggers, J. Curall och H. Kraemer, samtliga i egenskap av ombud,
- Europeiska unionens råd, genom P. Plaza Garcia, M. Bauer och J. Hermann, samtliga i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: tyska.

med beaktande av artiklarna 62a och 62b första stycket i stadgan för Europeiska unionens domstol,
och efter att ha hört generaladvokaten,
följande

Dom

- 1 Förevarande mål avser omprövning av den dom som meddelades av Europeiska unionens tribunal (avdelningen för överklaganden) den 8 november 2012 i mål T-268/11 P, kommissionen mot Strack (nedan kallad domen av den 8 november 2012). Genom denna dom upphävde tribunalen den dom som Europeiska unionens personaldomstol hade meddelat den 15 mars 2011 i mål F-120/07, Strack mot kommissionen. I sistnämnda dom ogiltigförklarade personaldomstolen kommissionens beslut av den 15 mars 2007 att begränsa överföring av årlig semester som Guido Strack inte hade tagit ut under år 2004 till tolv dagar (nedan kallat det omtvistade beslutet).
- 2 Omprövningen ska avse frågorna huruvida – med beaktande av domstolens praxis avseende rätten till årlig betald semester såsom en princip i unionens sociala regelverk, vilken även uttryckligen framgår av artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan) och som bland annat behandlas i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, s. 9) – den dom som Europeiska unionens tribunal meddelade den 8 november 2012 i mål T-268/11 P, kommissionen mot Strack, undergräver enhetligheten eller konsekvensen i unionsrätten genom att tribunalen, som överinstans, har tolkat
 - artikel 1e.2 i tjänsteföreskrifterna för tjänstemän i Europeiska unionen (nedan kallade tjänsteföreskrifterna) så, att den inte omfattar de krav avseende arbetstidens förläggning som uppställs i direktiv 2003/88, och särskilt inte årlig betald semester, och,
 - därefter, artikel 4 i bilaga V till tjänsteföreskrifterna så, att den innebär att rätten att överföra årlig semester utöver den begränsning som fastställs i denna bestämmelse endast kan medges om tjänstemannen inte har kunnat ta ut dagarna på grund av tjänstens krav.

Tillämpliga bestämmelser

Stadgan

- 3 Artikel 31 i stadgan, med rubriken ”Rättvisa arbetsförhållanden”, har följande lydelse:
 - ”1. Varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden.
 2. Varje arbetstagare har rätt till en begränsning av den maximala arbetstiden samt till dygns- och veckovila och årlig betald semester.”

Tjänsteföreskrifterna

- 4 Artikel 1e.2 i tjänsteföreskrifterna, vilken återfinns i avdelning 1 med rubriken "Allmänna bestämmelser", har följande lydelse:

"Tjänstemän i aktiv tjänst skall ha arbetsvillkor som uppfyller lämpliga hälso- och säkerhetsnormer som åtminstone uppfyller de minimikrav som gäller enligt bestämmelser som har antagits på dessa områden enligt fördragen."

- 5 I artikel 57 första stycket i tjänsteföreskrifterna föreskrivs följande:

"En tjänsteman skall ha rätt till en årlig ledighet på minst 24 men högst 30 arbetsdagar per kalenderår i enlighet med de bestämmelser som skall fastställas genom överenskommelse mellan [unionens] institutioner och efter yttrande från kommittén för tjänsteföreskrifterna."

- 6 I artikel 4 i bilaga V till tjänsteföreskrifterna föreskrivs följande:

"Om en tjänsteman av andra skäl än tjänstens krav inte utnyttjat sin årliga ledighet innan kalenderåret löpt ut, får det antal dagar som förs över till det kommande året inte överstiga tolv dagar.

Om en tjänsteman inte har utnyttjat hela sin årliga ledighet då han lämnar sin tjänst skall han erhålla ersättning med motsvarande en trettiondedel av sin månadslön för varje ledig dag som han är berättigad till när han lämnar tjänsten.

..."

Direktiv 2003/88

- 7 Artikel 1 i direktiv 2003/88, med rubriken "Ändamål och räckvidd", har följande lydelse:

"1. I detta direktiv föreskrivs minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden.

2. Detta direktiv är tillämpligt på

a) minimitider för ... årlig semester ...

..."

- 8 I artikel 7 i samma direktiv föreskrivs följande:

"1. Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får en årlig betald semester om minst fyra veckor i enlighet med vad som föreskrivs genom nationell lagstiftning eller praxis angående rätten till och beviljandet av en sådan semester.

2. Den årliga semestern får inte utbytas mot kontant ersättning, utom då anställningen avslutas."

Bakgrund till det mål som är föremål för omprövning

De faktiska omständigheterna

- 9 Guido Strack är en före detta tjänsteman vid kommissionen. Från den 1 mars 2004 var han sjukskriven, fram till dess att han den 1 april 2005 pensionerades på grund av invaliditet.

- 10 Den 27 december 2004 lämnade Guido Strack in en begäran om att 38,5 semesterdagar som han inte tagit ut år 2004 skulle överföras till år 2005, och angav att orsaken till att han inte hade kunnat ta ut dessa semesterdagar framför allt var hans yrkessjukdom. Begäran avsågs genom beslut av den 30 maj 2005 såvitt avser de 26,5 dagar som överstiger de 12 dagar som automatiskt överfördes enligt artikel 4 i bilaga V i tjänsteföreskrifterna. Sedan klagomål ingetts fastställdes detta avslagsbeslut i ett beslut av den 25 oktober 2005. I det sistnämnda beslutet angavs emellertid att för det fall sökandens yrkessjukdom skulle erkännas fanns möjlighet att inkomma med en ny begäran om överföring av resterande semesterdagar från år 2004.
- 11 Den 22 november 2006 inkom Guido Strack med en sådan ny begäran, vilken avsågs genom det omtvistade beslutet.

Domen i det ovannämnda målet Strack mot kommissionen

- 12 Den 22 oktober 2007 väckte Guido Strack talan vid personaldomstolen och yrkade att det omtvistade beslutet skulle ogiltigförklaras i den del som beslutet begränsar det antal semesterdagar som inte tagits ut under år 2004 som får överföras till påföljande år till tolv dagar och följaktligen, i samma utsträckning, minskade den ersättning som utbetalats för dessa semesterdagar när sökanden lämnade sin tjänst.
- 13 Till stöd för sin talan åberopade Guido Strack en enda grund avseende åsidosättande av artikel 4 första och andra styckena i bilaga V till tjänsteföreskrifterna. Vid förhandlingen åberopade han även domen av den 20 januari 2009 i de förenade målen C-350/06 och C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., (REG 2009, s. I-179), som domstolen meddelat under tiden.
- 14 I punkterna 55–58 i domen i det ovannämnda målet Strack mot kommissionen, slog personaldomstolen inledningsvis fast att det följer av artikel 1e.2 i tjänsteföreskrifterna att det ankommer på kommissionen att – vid tillämpning och tolkning av bestämmelser i tjänsteföreskrifterna som rör årlig semester och i synnerhet artikel 4 första och andra styckena i bilaga V till tjänsteföreskrifterna – garantera att de minimikrav iakttas som är tillämpliga i fråga om arbetsvillkor som uppfyller de hälso- och säkerhetsnormer som föreskrivs i direktiv 2003/88 och i synnerhet artikel 7 häri avseende rätt till årlig betald semester.
- 15 Vidare framgår det av punkterna 59–69 i samma dom att personaldomstolen konstaterade att Guido Strack, på grund av sjukdom, under nästan hela år 2004 saknade möjlighet att utöva sin rätt till årlig betald semester. Vidare fann personaldomstolen med hänvisning till särskilt punkterna 22, 23, 25, 41, 45, 50 och 61 i domen i de ovannämnda förenade målen Schultz-Hoff m.fl. att det följer av artikel 7 i direktiv 2003/88 att rätten till årlig betald semester – som för övrigt utgör en princip av särskild betydelse i unionens sociala regelverk som fastställts i artikel 31.2 i stadgan – medför att Guido Strack inte i det aktuella fallet kunde fräntas möjligheten till kontant ersättning för den årliga semester som inte tagits ut.
- 16 I punkterna 70–78 i domen i det ovannämnda målet Strack mot kommissionen, slog personaldomstolen slutligen fast att artikel 4 i bilaga V till tjänsteföreskrifterna inte reglerar frågan huruvida årliga betalda semesterdagar kan överföras när en tjänsteman inte har haft möjlighet att ta ut dem på grund av skäl som vederbörande inte råder över, såsom medicinska skäl. Personaldomstolen fann att de minimikrav avseende hälsa och säkerhet som avses i artikel 1e i tjänsteföreskrifterna, särskilt bestämmelserna i artikel 7 i direktiv 2003/88, kompletterar tjänsteföreskrifternas bestämmelser om semester och att den tolkning domstolen gjorde i domen i de ovannämnda förenade målen Schultz-Hoff m.fl., av nämnda artikel 7 därför skulle överföras på det aktuella fallet genom en kombinerad tillämpning av artiklarna 1e och 57 i tjänsteföreskrifterna.

- 17 Personaldomstolen slog följaktligen fast i punkt 79 i samma dom att genom att med tillämpning av artikel 4 första stycket i bilaga V i tjänsteföreskrifterna, under de i målet aktuella omständigheterna, begränsa det antal semesterdagar som inte tagits ut under år 2004 på grund av långvarig sjukskrivning som får föras över till påföljande år till tolv dagar har kommissionen åsidosatt räckvidden av den nämnda bestämmelsen. Personaldomstolen ogiltigförklarade således det omtvistade beslutet.

Domen av den 8 november 2012

- 18 Kommissionen överklagade domen i det ovannämnda målet Strack mot kommissionen till tribunalen. I sin dom av den 8 november 2012 slog tribunalen inledningsvis fast att överklagandet inte kunde vinna bifall såvitt avsåg den tredje grunden om att det begåtts ett förfarandefel.

- 19 Tribunalen biföll därefter överklagandet såvitt avsåg den första grunden och den första delen av den andra grunden. Nämnda grund och delgrund avsåg åsidosättande av artikel 4 i bilaga V till tjänsteföreskrifterna respektive artikel 1e.2 i samma föreskrifter. I punkterna 38–56 i domen uttalade sig tribunalen enligt följande:

”38 ...[Personaldomstolen] fann att det enligt artikel 1e.2 i tjänsteföreskrifterna krävs att bestämmelserna i tjänsteföreskrifterna avseende arbetstidens förläggning och särskilt avseende årlig semester ska överensstämja eller åtminstone motsvara de minimikrav som föreskrivs i artikel 7.1 i direktiv 2003/88, såsom dessa tolkats i domstolens praxis och i synnerhet i domen i de ovannämnda förenade målen Schultz-Hoff m.fl.

...

40 Det är emellertid viktigt att påpeka att direktiven riktar sig till medlemsstaterna och inte till unionens institutioner. Bestämmelserna i direktiv 2003/88 kan följaktligen inte i sig anses innebära några skyldigheter för institutionerna när det gäller förhållandet till deras personal. ...

...

42 Det förhållandet att ett direktiv inte i sig är tillämpligt på institutionerna och att det inte kan utgöra stöd för en invändning om rättsstridighet mot en bestämmelse i tjänsteföreskrifterna, utesluter inte att de regler och principer som uppställs i eller följer av detta direktiv likväl kan åberopas mot institutionerna när de endast utgör specifika uttryck för grundläggande regler i [EG]-fördraget eller allmänna rättsprinciper som nämnda institutioner är skyldiga att iaktta (se, för ett liknande resonemang, domstolens dom av den 9 september 2003 i mål C-25/02, Rinke, REG 2003, s. I-8349, punkterna 25–28,...).

43 På samma sätt kan ett direktiv även binda en institution när denna inom ramen för sitt organisatoriska oberoende och inom tjänsteföreskrifternas gränser avsett att fullgöra en särskild förpliktelse som följer av ett direktiv eller när en rättsakt med allmän giltighet som är tillämplig internt uttryckligen hänvisar till åtgärder som har beslutats av gemenskapslagstiftaren med tillämpning av fördragen ([personaldomstolens] dom i mål [F-65/07, Aayhan m.fl. mot parlamentet, REGP 2009, s. I-A-1-1054 och II-A-1-567], punkt 116).

...

45 De ovannämnda undantagen, enligt vilka ett direktiv indirekt kan vara bindande för en institution under vissa omständigheter, ... är emellertid inte tillämpliga i förevarande fall.

- 46 Tribunalen påpekar härvid för det första att ... rätt till årlig betald semester enligt artikel 7 i direktiv 2003/88 måste, enligt fast rättspraxis, betraktas som en princip av särskild betydelse i unionens sociala regelverk. Undantag från denna princip får därför inte göras, och de behöriga nationella myndigheternas genomförande av denna princip får endast ske inom de gränser som uttryckligen uppställs i direktivet (se domstolens dom av den 24 januari 2012 i mål C-282/10, Dominguez, punkt 16 och där angiven rättspraxis).
- 47 Vidare ska det noteras att rätten till årlig semester uttryckligen föreskrivs i artikel 31.2 i [stadgan] som enligt artikel 6.1 FEU ... ska ha samma rättsliga värde som fördragen (se, för ett liknande resonemang, domstolens dom av den 22 november 2011 i mål C-214/10, KHS, REU 2011, s. I-11757, punkt 37, av den 3 maj 2012 i mål C-337/10, Neidel, punkt 40, samt av den 21 juni 2012 i mål C-78/11, ANGED, punkt 17).
- 48 Rätten till årlig semester kan slutligen inte tolkas restriktivt (se domen i det ovannämnda målet ANGED, punkt 18 och där angiven rättspraxis).
- 49 Även om rätten till årlig semester skulle betraktas som en allmän rättsprincip, i den mening som avses i rättspraxis i punkt 42 ovan, som är direkt bindande för institutionerna och mot bakgrund av vilken lagenligheten av en av deras rättsakter kan bedömas, kan det inte i något fall anses att artikel 4 i bilaga V till tjänsteföreskrifterna har berövat Guido Strack möjligheten att utöva denna rättighet.
- 50 I nämnda artikel definieras endast möjligheterna att överföra och lämna kompensation för årliga semesterdagar som inte tagits ut, genom att tillåta en automatisk överföring till nästföljande år av tolv dagar av den årliga semestern som inte tagits ut och genom att föreskriva en möjlighet att föra över de dagar som överskrider denna gräns när anledningen till att de inte kunnat tas ut är hänförlig till tjänstens krav. Det kan därför inte anses att artikel 4 i bilaga V till tjänsteföreskrifterna uppställer ett krav för att bevilja eller utöva rätten till årlig semester som berövar rätten allt innehåll eller att den är oförenlig med systematiken och syftet med artikel 7.1 i direktiv 2003/88. Det förhållandet att det uppställs vissa villkor för att föra över och betala ersättning för årlig semester som inte tagits ut framstår som motiverat såväl för att undvika en obegränsad kumulering av outtagen semester som för att skydda unionens ekonomiska intressen.
- ...
- 52 Tribunalen påpekar att det inte utifrån lydelsen av artikel 1e.2 i tjänsteföreskrifterna kan anses att artikeln motsvarar den situation som nämns i punkt 43 ovan, det vill säga att institutionerna, genom att införa den i tjänsteföreskrifterna, haft för avsikt att fullgöra en särskild förpliktelse som stadgas i direktiv 2003/88, eller att hänvisningen i denna artikel till de minimikrav som gäller enligt bestämmelser som antagits på hälso- och säkerhetsområdet enligt fördragen hänvisar till artikel 7.1 i det nämnda direktivet, då föremålet för det senare skiljer sig från föremålet för artikel 1e i tjänsteföreskrifterna.
- 53 För det första är det viktigt att erinra om att artikel 1e i tjänsteföreskrifterna, vilken ingår i de allmänna bestämmelserna i avdelning I i dessa föreskrifter, hänvisar till att arbetsvillkoren för tjänstemän i aktiv tjänst ska uppfylla 'lämpliga hälso- och säkerhetsnormer', vilket verkar avse tekniska miniminormer för arbetstagares hälsoskydd och säkerhet på arbetsplatsen, som inte regleras av andra bestämmelser i tjänsteföreskrifterna, och inte miniminormer för säkerhet och hälsa i allmänhet. Dessa normer omfattar även bestämmelserna avseende arbetstidens förläggning i direktiv 2003/88 och i synnerhet årlig semester. En så vid tolkning av artikel 1e.2 i tjänsteföreskrifterna skulle såsom kommissionen har gjort gällande strida med unionslagstiftarens oberoende i personalfrågor som fastställs i artikel 336 FEUF.

- 54 Tjänsteföreskrifterna innehåller för det andra specifika bestämmelser om arbetstidens förläggning och ledighet i avdelning IV och bilaga V. Den uppkomna frågan i förevarande mål avser villkoren för överföring till påföljande år eller ersättning för icke uttagna dagar av den årliga semestern. Frågan regleras av just artikel 4 i bilaga V till tjänsteföreskrifterna. Eftersom en klar och precis regel föreskrivs i bestämmelsen, vilken begränsar rätten till överföring och ersättning för årlig semester i förhållande till antalet icke uttagna semesterdagar, är det inte möjligt att med hjälp av ett resonemang i analogi med domen i de ovannämnda förenade målen Schultz-Hoff m.fl. tillämpa bestämmelserna i direktiv 2003/88 genom att grunda sig på en annan bestämmelse i tjänsteföreskrifterna – såsom till exempel artikel 1e – i dess egenskap av allmänt tillämplig bestämmelse som gör det möjligt att göra undantag från på området specifika bestämmelser i tjänsteföreskrifterna. Tribunalen delar den uppfattning som kommissionen gett uttryck för personaldomstolen att detta skulle leda till en tolkning *contra legem* av tjänsteföreskrifterna.
- 55 Härav följer att personaldomstolen felaktigt tillämpade artikel 1e.2 i tjänsteföreskrifterna i stället för att grunda sig på artikel 4 i bilaga V i samma föreskrifter.
- 56 Tribunalen finner följaktligen att personaldomstolen gjort en dubbelt felaktig rättstillämpning då den överförde artikel 7 i direktiv 2003/88 på Guido Stracks situation, på grundval av artikel 1 e.2 i tjänsteföreskrifterna, trots de begränsningar som följer av artikel 4 i bilaga V till tjänsteföreskrifterna och genom att anse att den sistnämnda bestämmelsen inte reglerar den i målet aktuella frågan.”
- 20 Tribunalen fann följaktligen att domen i det ovannämnda målet Strack mot kommissionen skulle upphävas och att det saknades anledning att pröva den andra delen av den andra grunden. Genom denna delgrund gjorde kommissionen gällande att personaldomstolen i strid med motiveringsplikten hade underlåtit att pröva frågan om tillämpningsområdet för artikel 1e.2 i tjänsteföreskrifterna som åberopats inför personaldomstolen.
- 21 Tribunalen prövade slutligen den talan som Guido Strack väckt i första instans. Tribunalen ogillade talan och angav härvid följande skäl i punkterna 65–67 i domen av den 8 november 2012:
- ”65 [...] uttrycket ’tjänstens krav’, som används i artikel 4 första stycket i bilaga V i tjänsteföreskrifterna, ska tolkas så, att de avser tjänsteåtaganden vilka, på grund av tjänstemannens plikter, har inneburit att han inte har kunnat åtnjuta den årliga ledighet som han har rätt till [förstainstansrättens dom av den 9 juni 2005 i mål T-80/04, Castets mot kommissionen, REGP 2005, s. I-A-161 och II-729], punkt 29). Begreppet ’tjänsten’, som används i uttrycket ’tjänstens krav’, hänvisar förvisso till tjänstemannens ’arbete för administrationens räkning’. Det följer dock av artikel 59.1 första stycket i tjänsteföreskrifterna att en tjänsteman endast har rätt till sjukledighet om han ’kan styrka att han är oförmögen att tjänstgöra’. I en sådan situation är tjänstemannen per definition befriad från skyldigheten att tjänstgöra och är därför inte i tjänst i den mening som avses i artikel 4 första stycket i bilaga V i tjänsteföreskrifterna (se tribunalens dom av den 29 mars 2007 i mål T-368/04, Verheyden mot kommission, REGP 2007, s. I-A-2-93 och II-A-2-665, punkt 61 och där angiven rättspraxis).
- 66 De krav i tjänsten som nämns i artikel 4 i bilaga V i tjänsteföreskrifterna motsvarar de skäl som kan hindra en tjänsteman från att ta ut semester på grund av att han eller hon måste vara i tjänst för att utföra arbetsuppgifter som den institution vederbörande arbetar för kräver. Kraven kan vara tillfälliga eller permanenta men måste med nödvändighet ha samband med en av institutionens verksamheter. Motsatsvis gör sjukskrivning det möjligt att rättfärdiga tjänstemannens frånvaro med ett giltigt skäl. Med hänsyn till dennes hälsotillstånd är han inte längre skyldig att arbeta för institutionen. Följaktligen kan uttrycket ’tjänstens krav’ inte tolkas så, att det omfattar frånvaro som motiveras av sjukskrivning, inklusive i fall av långvarig sjukdom (domen i det ovannämnda

målet Castets mot kommissionen, punkt 33). En tjänsteman som är sjukskriven kan inte anses arbeta för institutionen, då han just är befriad från att arbeta (domen i det ovannämnda målet Verheyden mot kommissionen, punkterna 62 och 63).

67 Mot bakgrund av den synnerligen restriktiva tolkningen av uttrycket 'tjänstens krav' i den rättspraxis som nämns i punkterna 65 och 66 ovan, måste rätten att överföra semester med mer än tolv dagar – till skillnad från vad Guido Strack har hävdad – nödvändigtvis vara en följd av ett förhinder som är kopplat till tjänstens krav och kan inte beviljas på grund av sjukdom som hindrat tjänstemannen att utföra sina uppgifter, även om det har styrkts att sjukdomen är yrkesmässigt betingad”.

Förfarandet vid domstolen

- 22 Till följd av förste generaladvokatens förslag att ompröva domen av den 8 november 2012 fann domstolens omprövningsavdelning i beslut av den 11 december 2012, i mål C-579/12 RX, kommissionen mot Strack (omprövning) (nedan kallat omprövningsbeslutet), antaget med stöd av artikel 62 andra stycket i stadgan för Europeiska unionens domstol och artikel 193.4 i domstolens rättegångsregler, anledning att ompröva domen för att fastställa om den undergräver enhetligheten eller konsekvensen i unionsrätten.
- 23 De frågor som enligt beslutet skulle bli föremål för omprövning återges i punkt 2 i denna dom.

Omprövningen

- 24 Såsom framgår av beslutet av den 11 december 2012 i det ovannämnda målet kommissionen mot Strack, (omprövning) samt av punkt 2 i förevarande dom ska domstolen inledningsvis pröva om tribunalens tolkning i domen av den 8 november 2012 av artikel 1e.2 i tjänsteföreskrifterna och artikel 4 i bilaga V härtill – mot bakgrund av domstolens praxis avseende årlig betald semester – eventuellt utgör felaktig rättstillämpning i ett eller flera hänseenden.
- 25 För det fall domstolen skulle komma fram till att domen av den 8 november 2012 innehåller felaktig rättstillämpning kommer domstolen därefter att pröva om nämnda dom undergräver enhetligheten eller konsekvensen i unionsrätten.

Domstolens praxis avseende överföring av årlig betald semester som inte kunnat tas ut på grund av långvarig sjukskrivning

- 26 Det ska inledningsvis påpekas att enligt domstolens fasta praxis – vilken först utvecklades med utgångspunkt i artikel 7 i rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EGT L 307, s. 18) och därefter med utgångspunkt i artikel 7 i direktiv 2003/88 – ska varje arbetstagares rätt till årlig betald semester betraktas som en princip av särskild betydelse i unionens sociala regelverk som numera är uttryckligen stadfäst i artikel 31.2 i stadgan, vilken enligt artikel 6.1 FEU har samma rättsliga status som fördragen (dom av den 26 juni 2001 i mål C-173/99, BECTU, REG 2001, s. I-4881, punkt 43, av den 6 april 2006 i mål C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, REG 2006, s. I-3423, punkt 28, domen i de ovannämnda förenade målen Schultz-Hoff m.fl., punkt 22, av den 15 september 2011 i mål C-155/10, Williams m.fl., REU 2011, s. I-8409, punkterna 17 och 18, domen i det ovannämnda målet KHS, punkt 37, domarna i de ovannämnda målen Neidel, punkt 40, ANGED, punkt 17, samt dom av den 8 november 2012 i de förenade målen C-229/11 och C-230/11, Heimann och Toltschin, punkt 22).

- 27 Enligt artikel 6.1 tredje stycket FEU och artikel 52.7 i stadgan ska förklaringarna avseende stadgan beaktas vid tolkningen av densamma.. Enligt förklaringarna avseende artikel 31.2 i stadgan grundar sig den artikeln på direktiv 93/104 samt på artikel 2 i Europeiska sociala stadgan, undertecknad i Turin den 18 oktober 1961 och reviderad i Strasbourg den 3 maj 1996, samt på punkt 8 i gemenskapsstadgan om arbetstagares rättigheter, vilken antogs i samband med Europeiska rådets möte den 9 december 1989 i Strasbourg.
- 28 Direktiv 93/104 kodifierades genom direktiv 2003/88, såsom framgår av skäl 1 häri. I artikel 7 i direktiv 2003/88, som behandlar årlig semester, återges lydelsen i artikel 7 i direktiv 93/104 i identiska ordalag.
- 29 Det framgår vidare av domstolens praxis att rätten till årlig betald semester inte kan tolkas restriktivt (domarna i de ovannämnda målen ANGED, punkt 18, samt Heimann och Toltschin, punkt 23).
- 30 Beträffande situationer där en arbetstagare inte kunnat ta ut sin årliga betalda semester på grund av sjukdom har domstolen bland annat slagit fast att artikel 7.1 i direktiv 2003/88 i princip inte utgör hinder för en nationell lagstiftning i vilken föreskrivs de närmare villkoren för utövande av den rätt till årlig betald semester som uttryckligen tillerkänns genom detta direktiv. Detta gäller även när denna lagstiftning innebär att denna rätt går förlorad vid utgången av referensperioden eller vid utgången av en period under vilken outtagen semester får tas ut, förutsatt att den arbetstagare vars rätt till årlig betald semester har gått förlorad har haft verklig möjlighet att utöva den rättighet han har enligt direktivet (se, bland annat, domarna i de ovannämnda målen Schultz-Hoff m.fl., punkt 43, och KHS, punkt 26).
- 31 Domstolen har således slagit fast att artikel 7.1 ska tolkas så, att den utgör hinder för nationella bestämmelser eller nationell praxis som innebär att rätten till årlig betald semester förfaller vid utgången av referensperioden och/eller vid utgången av den i nationell rätt fastställda period under vilken semester som inte tagits ut under referensperioden får tas ut även när arbetstagaren har varit sjukskriven under hela referensperioden och dennes arbetsförmåga har kvarstått till dess att anställningen upphörde, vilket är skälet till att arbetstagaren inte har kunnat utöva sin rätt till årlig betald semester (domen i de ovannämnda förenade målen Schultz-Hoff m.fl., punkt 52).
- 32 Det skulle strida mot innehållet i den sociala rättighet som varje arbetstagare direkt ges i artikel 7 i direktiv 2003/88 att i ett sådant specifikt fall av arbetsförmåga godta att de nationella bestämmelser som fastställer den period under vilken ledigheten får tas ut även kan föreskriva att arbetstagarens rätt till årlig betald semester går förlorad utan att arbetstagaren i praktiken har haft möjlighet att utöva denna rätt (se, för ett liknande resonemang, domarna i de ovannämnda målen BECTU, punkterna 48 och 49, samt Schultz-Hoff m.fl., punkterna 44, 45, 47 och 48).
- 33 Den kontanta ersättning som ska betalas till den berörde arbetstagaren ska under dessa omständigheter beräknas så, att arbetstagaren befinner sig i en situation som motsvarar den han skulle ha befunnit sig i om han eller hon hade utövat nämnda rättighet under anställningen. Följaktligen är arbetstagarens ordinarie lön, som är den som ska utgå under den viloperiod som motsvarar den årliga betalda semester, likaledes avgörande när det gäller beräkningen av den kontanta ersättningen för årlig semester som inte tagits ut när anställningen upphör (domarna i de ovannämnda målen Schultz-Hoff m.fl., punkterna 61 och 62, samt Heimann och Toltschin, punkt 25). Rätten till årlig semester och rätten att få betalt för denna ska behandlas som två delar av en och samma rättighet (se, bland annat, domen i det ovannämnda målet Schultz-Hoff m.fl., punkt 60 och där angiven rättspraxis).
- 34 Arbetstagares rätt till det minsta antalet betalda semesterdagar per år som föreskrivs i unionsrätten får således enligt ovannämnda rättspraxis inte begränsas, då denna arbetstagare inte har kunnat uppfylla sin arbetsplikt under referensperioden på grund av sjukdom (domen i det ovannämnda målet Heimann och Toltschin, punkt 26).

- 35 Såsom Europeiska unionens råd och kommissionen har påpekat har domstolen även preciserat att rätten till årlig semester har två syften, nämligen att arbetstagaren dels ska kunna vila sig från de arbetsuppgifter som följer av anställningsavtalet, dels förfoga över en period för avslappning och fritid. Den rätt till årlig betald semester som en arbetsoförmögen arbetstagare förvärvar under flera på varandra följande referensperioder kan emellertid uppfylla de två syftena endast om överföringen inte överskrider en viss tidsgräns (domen i det ovannämnda målet KHS, punkterna 31 och 33).
- 36 Domstolen har emellertid inte desto mindre tydligt klargjort att rätten till årlig betald semester är en princip i unionens sociala regelverk av särskild betydelse vilken är stadfäst i artikel 31.2 i stadgan. För att iakta denna rätt som har till syfte att skydda arbetstagaren, måste varje period för överföring avsevärt överstiga den beräkningsperiod för vilken den beviljas (domarna i de ovannämnda målen KHS, punkterna 37 och 38, samt Neidel, punkterna 40 och 41).
- 37 Domstolen har härav dragit slutsatsen att en period på nio månader för överföring av rätten till årlig betald semester inte är tillräcklig då den är kortare än referensperioden (domen i det ovannämnda målet Neidel, punkterna 42 och 43), medan det däremot rimligen kan antas att en period på femton månader för sådan överföring inte strider mot syftet med nämnda rätt (domen i det ovannämnda målet KHS, punkt 43).

Tolkningen av artikel 1e.2 i tjänsteföreskrifterna och artikel 4 i bilaga V till tjänsteföreskrifterna

- 38 Domstolen ska pröva om tribunalens tolkning i domen av den 8 november 2012 av artikel 1e.2 i tjänsteföreskrifterna och artikel 4 i bilaga V till samma föreskrifter – mot bakgrund av domstolens ovan erinrade praxis avseende rätten till årlig betald semester – eventuellt utgör felaktig rättstillämpning i ett eller flera hänseenden.
- 39 Det ska inledningsvis erinras om att bestämmelserna i stadgan, enligt artikel 51.1 däri, bland annat riktar sig till unionens institutioner vilka följaktligen är skyldiga att iakta de rättigheter som fastställs i stadgan. Bland dessa rättigheter återfinns rätten till årlig betald semester, vilken utgör en princip i unionens sociala regelverk som är stadfäst i artikel 31.2 i stadgan. Denna bestämmelse grundar sig i sin tur, såsom påpekats i punkt 27 i denna dom, i synnerhet på direktiv 93/104, vilket senare ersatts och kodifierats av direktiv 2003/88.
- 40 Det är även viktigt att påpeka att unionsrättsakter, enligt allmänna tolkningsprinciper och så långt det är möjligt, ska tolkas på ett sätt som inte påverkar deras giltighet och i överensstämmelse med primärrätten i dess helhet och med bestämmelserna i stadgan (se, för ett liknande resonemang, bland annat dom av den 31 januari 2013 i mål C-12/11, McDonagh, punkt 44 och där angiven rättspraxis).
- 41 Mot bakgrund av den nämnda allmänna tolkningsprincipen ska domstolen pröva om tribunalens rättstillämpning vid tolkningen av artikel 1e.2 i tjänsteföreskrifterna och artikel 4 i bilaga V var felaktig i ett eller flera hänseenden.
- 42 Vad för det första gäller artikel 1e.2 i tjänsteföreskrifterna, framgår det av punkterna 52 och 53 i domen av den 8 november 2012 att tribunalen ansåg att hänvisningen i denna artikel till de minimikrav som är tillämpliga avseende arbetsvillkor enligt bestämmelser som antagits på hälso- och säkerhetsområdet enligt fördragen endast avser tekniska miniminormer för arbetstagares hälsoskydd och säkerhet på arbetsplatsen, men inte miniminormer för säkerhet och hälsa i allmänhet. Dessa normer omfattar enligt tribunalen således inte bestämmelser om arbetstidens förläggning, såsom bestämmelserna i direktiv 2003/88.
- 43 Domstolen konstaterar emellertid att lydelsen i nämnda artikel 1e.2 i tjänsteföreskrifterna inte på något sätt speglar den åtskillnad som tribunalen gjort. Tvärtom är det så, att när det hänvisas till de ”minimikrav som gäller enligt bestämmelser som har antagits ... enligt fördragen” på ”området” för

”hälsa och säkerhet” och arbetsvillkor, avser lydelsen regler likt dem som föreskrivs i direktiv 2003/88, eftersom direktivet – såsom följer av dess artikel 1.1 – syftar till att fastställa ”minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden”. Bland dessa minimikrav ingår minimitider för årlig semester.

- 44 Vidare ska det påpekas att tribunalens tolkning liksom den åtskillnad den grundar sig på inte på något sätt beaktar vad som sägs i punkterna 36-39 och 59 i domen av den 12 november 1996 i mål C-84/94, Förenade kungariket mot rådet, REG 1996, s. I-5755. I den domen slog domstolen fast att de bestämmelser om arbetstidens förläggning som föreskrivs i direktiv 93/104, och särskilt de bestämmelser beträffande årlig betald semester som föreskrivs i artikel 7 i samma direktiv, direkt bidrar till att förbättra skyddet för arbetstagarnas hälsa och säkerhet på det sätt som avses i artikel 118a i EG-fördraget. Socialrättens utveckling på såväl nationell nivå som internationellt styrker det samband som finns mellan å ena sidan bestämmelser avseende arbetstiden och å andra sidan arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Således slog domstolen härvid fast i punkt 15 i den domen att en sådan tolkning av begreppen ”säkerhet” och ”hälsa” bland annat finner stöd i ingressen till stadgan för Världshälsoorganisationen (WHO), som samtliga medlemsstater är medlemmar av. Där definieras hälsa som ett tillstånd av fysiskt, mentalt och socialt välbefinnande, och inte bara som ett tillstånd i vilket det inte föreligger sjukdom eller funktionshinder.
- 45 Slutligen måste det konstateras att tribunalens tolkning åsidosätter den allmänna tolkningsprincip som det erinrats om i punkt 40 ovan.
- 46 Enligt den nämnda principen ankom det på tribunalen att ge företräde åt en tolkning av artikel 1e.2 i tjänsteföreskrifterna som gör det möjligt att garantera att bestämmelsen överensstämmer med rätten till årlig betald semester såsom en princip i unionens sociala regelverk, vilken numera är uttryckligen stadfast i artikel 31.2 i stadgan. Detta krävde emellertid att nämnda artikel 1e.2 tolkades så, att det görs möjligt att integrera innehållet i artikel 7 i direktiv 2003/88 såsom en regel för minimiskydd vilken, i förekommande fall, kompletterar övriga bestämmelser i tjänsteföreskrifterna avseende rätten till årlig betald semester och i synnerhet artikel 4 i bilaga V till tjänsteföreskrifterna.
- 47 Mot bakgrund av vad som anförts finner domstolen att tribunalens rättstillämpning var felaktig då den, i motsats till vad personaldomstolen gjorde i sin dom i det ovannämnda målet Strack mot kommissionen, inte tolkade artikel 1e.2 i tjänsteföreskrifterna så, att den hänvisar till bland annat artikel 7 i direktiv 2003/88 avseende årlig betald semester.
- 48 Vad för det andra beträffar artikel 4 i bilaga V i tjänsteföreskrifterna fann tribunalen såsom framgår av punkt 67 i domen av den 8 november 2012 att artikel 4 ska tolkas så, att den utesluter all form av överföring av årlig betald semester som inte kunnat tas ut på grund av långvarig sjukskrivning utöver de tolv dagar som automatiskt överförs.
- 49 Tribunalen har härigenom gjort sig skyldig till ytterligare ett fall av felaktig rättstillämpning.
- 50 Lydelsen i artikel 4 i bilaga V innehåller nämligen ingen uttrycklig hänvisning till det specifika fall då en tjänsteman varit förhindrad att ta ut årlig betald semester under referensperioden på grund av långvarig sjukskrivning.
- 51 Domstolens konstaterar vidare att tribunalen – som en följd av sin felaktiga rättstillämpning såvitt avser tolkningen av artikel 1e.2 i tjänsteföreskrifterna – inte heller har beaktat att det följer av det allmänna regelsammanhang som artikel 4 i bilaga V ingår i att en annan bestämmelse i tjänsteföreskrifterna just har till följd att de krav som följer av artikel 7 i direktiv 2003/88 beträffande rätten till årlig betald semester utgör en fullständig del av tjänsteföreskrifterna i egenskap av minimikrav som ska tillämpas på tjänstemännen som ett komplement till och med förbehåll för andra mer fördelaktiga bestämmelser.

- 52 Det ska slutligen påpekas att tribunalen åsidosatt den allmänna tolkningsprincip som det erinrats om i punkt 40 i denna dom. I stället för att ge företräde åt en tolkning av artikel 4 i bilaga V i tjänsteföreskrifterna, jämförd med artikel 1e.2 i samma föreskrifter, som gör det möjligt att garantera att tjänsteföreskrifterna överensstämmer med rätten till årlig betald semester såsom en princip i unionens sociala regelverk, vilken är uttryckligen stadfäst i artikel 31.2 i stadgan och som bland annat avses i artikel 7 i direktiv 2003/88, valde tribunalen en tolkning av nämnda artikel 4 som inte gör det möjligt att säkerställa sådan överensstämmelse och som tribunalen dessutom betraktar som ”särskilt restriktiv” i punkt 67 i domen av den 8 november 2012.
- 53 Tribunalen fann således – genom en rättstillämpning som var felaktig på flera punkter – i punkterna 49–51 i domen av den 8 november 2012 att den tolkning som den gjort av artikel 4 i bilaga V till tjänsteföreskrifterna inte innebar att rätten till årlig betald semester åsidosattes.
- 54 Iakttagande av det väsentliga innehållet i rätten till årlig betald semester innebär, såsom följer av den rättspraxis som det erinrats om i punkterna 30–37 i förevarande dom, nämligen att alla arbetstagare som berövats möjligheten att utöva denna rätt på grund av långvarig sjukskrivning ska kunna åtnjuta en överföring av nämnda rättighet – utan att rättigheten inskränks – under en överföringsperiod som avsevärt måste överstiga den referensperiod för vilken den beviljas. Överväganden avseende nödvändigheten att undvika en obegränsad kumulering av outtagna semesterdagar som tribunalen hänvisar till i punkt 50 i domen av den 8 november 2012 utgör härvid inte något hinder.
- 55 Vad gäller övervägandena om nödvändigheten att skydda unionens ekonomiska intressen som också tas upp i nämnda punkt 50 är det tillräckligt att notera att sådana överväganden i vilket fall som helst inte kan åberopas för att motivera åsidosättande av den nämnda rätten till årlig betald semester.
- 56 Det följer av vad som anförts ovan att tribunalen – i likhet med vad personaldomstolen gjorde i sin dom i det ovannämnda målet Strack mot kommissionen – borde ha tolkat artikel 4 i bilaga V så, att den inte reglerar frågan om överföring av årlig semester som tjänstemannen inte kunnat ta ut under referensperioden på grund av långvarig sjukskrivning med följd att de krav som härvid föreskrivs i artikel 1e.2 i tjänsteföreskrifterna, och i förevarande fall närmare bestämt i artikel 7 i direktiv 2003/88, ska beaktas såsom minimikrav vilka är tillämpliga med förbehåll för mer fördelaktiga bestämmelser i tjänsteföreskrifterna.

Huruvida enhetligheten eller konsekvensen i unionsrätten har undergrävts

- 57 Den felaktiga rättstillämpning som domen av den 8 november 2012 är behäftad med och som fastställs i punkterna 47 och 56 i förevarande dom undergräver enhetligheten och konsekvensen i unionsrätten.
- 58 Genom att vid sin tolkning av bestämmelserna i tjänsteföreskrifterna frångå begreppet varje arbetstagares rätt till årlig betald semester såsom en princip i unionens sociala regelverk av särskild betydelse vilken numera är uttryckligen stadfäst i artikel 31.2 i stadgan och som även avses i artikel 7 i direktiv 2003/88 – såsom detta begrepp tolkats i domstolens praxis – har tribunalen särskilt undergrävt enhetligheten i unionsrätten. En bestämmelse som den ovannämnda bestämmelsen i stadgan har nämligen enligt artikel 6.1 första stycket FEU samma rättsliga status som fördragets bestämmelser och unionslagstiftaren är skyldig att iaktta bestämmelsen då den antar såväl en rättsakt såsom tjänsteföreskrifterna med stöd av artikel 336 FEUF, som andra unionsrättsakter enligt den normgivningsbefogenhet lagstiftaren har enligt andra bestämmelser i fördraget. Samma skyldighet åvilar även medlemsstaterna då de tillämpar sådana rättsakter.
- 59 Vidare undergrävde tribunalen konsekvensen i unionsrätten genom att vid sin tolkning av artikel 1e.2 i tjänsteföreskrifterna slå fast att hänvisningen i denna artikel till de minimikrav som är tillämpliga avseende arbetsvillkor enligt bestämmelser som antagits på området för arbetstagares hälsa och säkerhet enligt fördragen inte omfattar bestämmelser om arbetstidens förläggning, såsom

bestämmelserna i direktiv 2003/88 och i synnerhet bestämmelserna avseende årlig betald semester. Det följer nämligen av den rättspraxis som det erinrats om i punkt 44 i förevarande dom att domstolen redan slagit fast att sådana åtgärder direkt bidrar till att förbättra skyddet för arbetstagarnas hälsa och säkerhet på det sätt som avses i artikel 118a i EG-fördraget och följaktligen artiklarna 137 EG och 153 FEUF, vilka numera ersatt artikel 118a i EG-fördraget. Domstolen har härvid betonat att sambandet mellan å ena sidan bestämmelser avseende arbetstiden och å andra sidan arbetstagarnas hälsa och säkerhet även visas av socialrättens utveckling såväl på nationell nivå som internationellt.

60 Domstolen finner under dessa omständigheter att domen av den 8 november 2012 undergräver enhetligheten och konsekvensen i unionsrätten genom att tribunalen, i egenskap av överrätt och i strid med rätten till årlig betald semester, såsom den tolkats i domstolens praxis och såsom en princip i unionens sociala regelverk, vilken även är uttryckligen stadfäst i artikel 31.2 i stadgan och som bland annat avses i direktiv 2003/88 /EG, har tolkat :

- artikel 1e.2 i tjänsteföreskrifterna så, att den inte omfattar de krav avseende arbetstidens förläggning som uppställs i direktiv 2003/88, och särskilt inte årlig betald semester, och,
- därefter, artikel 4 i bilaga V till tjänsteföreskrifterna så, att den innebär att rätten att överföra årlig semester utöver den begränsning som fastställs i denna bestämmelse endast kan medges om tjänstemannen inte har kunnat ta ut dagarna på grund av tjänstens krav.

Konsekvenser av omprövningen

61 I artikel 62b första stycket i domstolens stadga föreskrivs att om domstolen finner att tribunalens avgörande innebär att enhetligheten eller konsekvensen i gemenskapsrätten undergrävs, ska den återförvisa målet till tribunalen, som är bunden av de bedömningar avseende rättsfrågor som domstolen gjort. När domstolen återförvisar målet kan den bland annat ange de verkningar av tribunalens avgörande som ska anses ha vunnit rättskraft i förhållande till parterna i målet. I undantagsfall får domstolen själv avgöra målet slutligt, om utgången i målet, mot bakgrund av resultatet av omprövningen, framgår av de faktiska omständigheter som tribunalens avgörande grundar sig på.

62 Domstolen kan följaktligen inte inskränka sig till att konstatera att enhetligheten eller konsekvensen i unionsrätten har undergrävts utan den ska samtidigt ange vilka verkningar detta får med avseende på målet i fråga (dom av den 28 februari 2013 i mål C-334/12, Omprövning Arango Jaramillo m.fl. mot BEI RX-II, punkt 57).

63 I förevarande mål finner domstolen, för det första och av de skäl som anges i punkt 60 ovan, att domen av den 8 november 2012 ska upphävas i den del kommissionens överklagande bifölls såvitt avsåg den första grunden och den första delen av den andra grunden, och domen i det ovannämnda målet Strack mot kommissionen följaktligen upphävdes och Guido Stracks talan i första instans ogillades.

64 Vad för det andra gäller prövningen av kommissionens överklagande ska det inledningsvis påpekas att tribunalen i sin dom av den 8 november 2012 ogillade överklagandet såvitt avser den tredje grunden som kommissionen åberopat. Då det inte gjorts någon omprövning i detta avseende ska tribunalens slutsats hållas för slutgiltig.

65 Genom den andra delen av den andra grunden för sitt överklagande gjorde kommissionen gällande att personaldomstolen i strid med motiveringsskyldigheten hade underlåtit att pröva frågan om tillämpningsområdet för artikel 1e.2 i tjänsteföreskrifterna. Även om tribunalen inte prövat denna delgrund i domen av den 8 november 2012, finner domstolen det uppenbart att överklagandet inte kan vinna bifall, såvitt avser denna delgrund. Såsom framgår av särskilt punkterna 55–57 i domen i det ovannämnda målet Strack mot kommissionen, uttalade sig nämligen personaldomstolen på ett

tydligt sätt om tillämpningsområdet. Mot bakgrund av bestämmelsens lydelse fann personaldomstolen att den ska förstås så, att det görs en hänvisning till de minimikrav som gäller enligt bestämmelser som antagits på hälso- och säkerhetsområdet enligt fördragen. Bland dessa krav ingår de minimikrav som föreskrivs i direktiv 2003/88 avseende säkerhet och hälsa vid arbetstidens förläggning.

- 66 Slutligen ska det påpekas att även om detta inte framgår av domen av den 8 november 2012 har kommissionen, inom ramen för sin andra grund och i andra hand, även åberopat det förhållandet att personaldomstolen på ett felaktigt sätt överfört och tillämpat de krav som följer av rättspraxis i domen i de ovannämnda förenade målen Schultz-Hoff m.fl.. Enligt kommissionen rör förevarande mål inte enbart rätten att föra över årlig semester, utan den ersättning som utbetalas i stället för denna semester. Målet avser inte en fullständig förlust av rätten till årlig semester, utan endast förlust av en del av denna rätt. Vidare rör förevarande mål enligt kommissionen inte heller endast outtagna semesterdagar under referensperioden närmast före året då Guido Strack lämnade sin tjänst, utan även semesterdagar som redan hade överförts från det år som föregick det år då han lämnade sin tjänst. Kommissionen menar även att personaldomstolen har bortsett från det faktum att artikel 7 i direktiv 2003/88 endast garanterar en rätt att överföra årlig betald semester upp till det minimum om fyra veckor som avses i den bestämmelsen.
- 67 Det följer härvid av domstolens praxis som det erinrats om i punkterna 30–37 i förevarande dom att det saknas stöd för den åtskillnad som kommissionen säger sig göra mellan å ena sidan rätten att föra över årlig betald semester som inte kunnat tas ut på grund av långvarig sjukskrivning och utbetalning av ersättning härför om anställningsförhållandet skulle upphöra, och å andra sidan mellan delvis eller hel förlust av rätten till årlig betald semester som inte kunnat tas ut på grund av långvarig sjukskrivning. Vad kommissionen anfört kan därför inte godtas.
- 68 Personaldomstolen gjorde även en riktig bedömning i punkt 77 i domen i det ovannämnda målet Strack mot kommissionen när den slog fast att eftersom unionslagstiftaren har fastställt den årliga semestern för tjänstemän till 24 dagar, kan domstolens tolkning av artikel 7 i direktiv 2003/88 i domen i de ovannämnda förenade målen Schultz-Hoff m.fl. – i avsaknad av andra relevanta bestämmelser i tjänsteföreskrifterna som reglerar överföring av årlig betald semester som inte kunnat tas ut på grund av långvarig sjukskrivning – överföras på den årliga semesterperiod som fastställs i tjänsteföreskrifterna genom tillämpning av artikel 1e i förening med artikel 57 i tjänsteföreskrifterna.
- 69 Enhetligheten och konsekvensen i unionsrätten har i förevarande fall undergrävts som en följd av en felaktig tolkning av artiklarna 1e.2 i tjänsteföreskrifterna och artikel 4 i bilaga V till tjänsteföreskrifterna. En korrekt tolkning av nämnda bestämmelser – det vill säga i princip den tolkning som personaldomstolen gjorde i sin dom i det ovannämnda målet Strack mot kommissionen – krävde såsom följer av bland annat punkterna 47 och 56 i förevarande dom att kommissionens överklagande ogillades såvitt avsåg den första och den andra grunden till stöd härför och följaktligen att överklagandet ogillades i sin helhet. Mot bakgrund av samtliga ovanstående överväganden avgör domstolen målet slutligt genom att ogilla nämnda överklagande.

Rättegångskostnader

- 70 Enligt artikel 195.6 i domstolens rättegångsregler beslutar domstolen om rättegångskostnaderna om det avgörande som är föremål för omprövning har meddelats av tribunalen med stöd av artikel 256.2 FEUF.
- 71 I avsaknad av särskilda regler angående fördelningen av rättegångskostnaderna i ett omprövningsförfarande och med hänsyn till att kommissionen – som en följd av att tribunalens dom av den 8 november 2012 har upphävts och att kommissionens överklagande av domen i det

ovannämnda målet Strack mot kommissionen har slutligt ogillats – har tappat målet, beslutar domstolen att kommissionen ska ersätta Guido Stracks rättegångskostnader för såväl förfarandet vid tribunalen som för detta omprövningsförfarande.

- 72 Rådet, som har inkommit med skriftligt yttrande till domstolen beträffande de frågor som var föremål för omprövning, ska bära sina egna rättegångskostnader hänförliga till detta förfarande.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (fjärde avdelningen) följande:

- 1) **Den dom som meddelades av Europeiska unionens tribunal (avdelningen för överklaganden) den 8 november 2012 i mål T-268/11 P, kommissionen mot Strack, undergräver enhetligheten och konsekvensen i unionsrätten genom att tribunalen, i egenskap av överrätt och i strid med rätten till årlig betald semester, såsom den tolkats i praxis från Europeiska unionens domstol och såsom en princip i unionens sociala regelverk, vilken även är uttryckligen stadfäst i artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och som bland annat avses i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, har tolkat:**
 - artikel 1e.2 i tjänsteföreskrifter för tjänstemän i Europeiska unionen så, att den inte omfattar de krav avseende arbetstidens förläggning som uppställs i direktiv 2003/88, och särskilt årlig betald semester, och,
 - därefter, artikel 4 i bilaga V till tjänsteföreskrifterna så, att den innebär att rätten att överföra årlig semester utöver den begränsning som fastställs i denna bestämmelse endast kan medges om tjänstemannen inte har kunnat ta ut dagarna på grund av tjänstens krav.
- 2) **Nämnda dom från Europeiska unionens tribunal upphävs.**
- 3) **Europeiska kommissionens överklagande av den dom som Europeiska unionens personaldomstol meddelade den 15 mars 2011 i mål F-120/07, Strack mot kommissionen, ogillas.**
- 4) **Europeiska kommissionen ska ersätta Guido Stracks rättegångskostnader för såväl detta omprövningsförfarande som för förfarandet vid Europeiska unionens tribunal.**
- 5) **Europeiska unionens råd och Europeiska kommissionen ska bära sina respektive rättegångskostnader för omprövningsförfarandet.**
- 6) **Europeiska kommissionen ska bära sina egna rättegångskostnader för förfarandet vid Europeiska unionens tribunal.**

Underskrifter